

**“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASURANSI
JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912 MEDAN”**

Oleh:

NUR ASLAH PASARIBU
NIM : 0501176311

Program Studi
EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019/1439 H**

**“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASURANSI
JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912 MEDAN ”**

Oleh:

NUR ASLAH PASARIBU
NIM : 0501176311

Diajukan Sebagai Salah Satu Pernyataan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019/1439 H**

CURICULUM VITAE



Nama : NUR ASLAH PASARIBU
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Balai, 27 Februari 1997
Umur : 22 Tahun
NIM : 0501176311
Alamat Rumah : JL. Kampung Subur, Kelurahan Sipirok,
kecamatan Sipirok, Kabupaten Tapsel
Alamat Email : aslahpasaribu01@gmail.com
Dosen Pembimbing : Dr. Andri Soemitra, MA (PS I)
Fauzi Arif Lubis, MA (PS II)
Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi
Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan”.
Latar Belakang Pendidikan :
- SD/MI : SDN 101201 SIPIROK
- SMP/MTS : SSN SMP NEGERI 1 SIPIROK
- SMA/MA : MAN 1 SIPIROK

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan. Penelitian ini dilakukan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan dengan jumlah populasi 30 orang di bagian klaim/pelayanan. Untuk mengetahui kontribusi faktor motivasi, lingkungan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rumus determinan (R^2). Setelah kuesioner dianalisis maka diperoleh persamaan regresi $Y = 21,152 + 1,995X_1 - 0,517 X_2 + 1,158X_3 + 5,403$. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,416 yang berarti variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,6% dan selebihnya 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji F dengan nilai $F_{hitung} = 6,176$, dan $F_{tabel} = 3,35$ maka H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan. Uji T pada taraf signifikan 95% dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 1,703, dan T_{hitung} untuk $X_1 = 3,728$, $X_2 = -1,284$, dan $X_3 = 3,552$. Maka variabel X_1 , X_3 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sedangkan variabel X_2 dan berpengaruh negatif dan tidak sepenuhnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $T_{hitung} < T_{tabel}$.

Medan, Januari 2019

NUR ASLAH PASARIBU

NIM. 0501176311

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Nur Aslah Pasaribu**

NIM : 0501176311

Tempat/Tgl lahir : Tanjung Balai, 27 Februari 1997

Pekerjaan : Mahasiswi

Alamat : Jln. Kampung Subur, Kecamatan Sipirok,
Kabupaten Tapsel

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan**” benar karya asli saya kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Januari 2019

Yang Membuat Pernyataan

NUR ASLAH PASARIBU

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASURANSI JIWA BERSAMA
BUMIPUTERA 1912 MEDAN”**

Oleh:

NUR ASLAH PASARIBU
NIM. 0501176311

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Medan, Januari 2019

Pembimbing I

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

Pembimbing II

Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 198412242015031004

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, MA
NIP.197601262003122003

Skripsi berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASURANSI Jiwa BERSAMA BUMIPUTERA 1912 MEDAN”**an Nur Aslah Pasaribu, NIM 0501176311 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 10 Januari 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 10 Januari 2019
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nst, MA
NIP. 197907012009122003

Rahmi Syahriza, S.ThI, MA
NIP.198501032011012011

Anggota

1. Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

2. Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 198412242015031004

2. Tri Inda Fadhila Rahma, M.E.I
NIP.199101292015032001

4. Zuhrinal M. Nawawi, MA
NIP. 197608182007101001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UIN-SU Medan

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

ABSTRAK

Nur Aslah Pasaribu, NIM 0501176311. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan”. Skripsi Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan. Penelitian ini dilakukan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan dengan jumlah populasi 30 orang di bagian klaim/pelayanan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner (angket) yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel (responden) dan mengumpulkannya kembali. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Sebelum data diregresikan maka terlebih dahulu di uji keterkaitannya antara variabel independen datanya dengan uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui kontribusi faktor motivasi, lingkungan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rumus determinan (R^2). Setelah kuesioner dianalisis maka diperoleh persamaan regresi $Y = 21,152 + 1,995X_1 - 0,517 X_2 + 1,158X_3 + 5,403$. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,416 yang berarti variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,6% dan selebihnya 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji F dengan nilai $F_{hitung} = 6,176$, dan $F_{tabel} = 3,35$ maka H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan. Uji T pada taraf signifikan 95% dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 1,703, dan T_{hitung} untuk $X_1 = 3,728$, $X_2 = -1,284$, dan $X_3 = 3,552$. Maka variabel X_1 , X_3 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sedangkan variabel X_2 dan berpengaruh negatif dan tidak sepenuhnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $T_{hitung} < T_{tabel}$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kita semua limpahan rahmat dan hidayah-Nya. Dan segala haturan rasa syukur kepada-Nya atas karunia yang telah diberikan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan”**. Shalawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarganya yang telah membawa manusia dari perekonomian Jahiliyah ke perekonomian syariah.

Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Ekonomi Islam di UIN Sumatera Utara.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang istimewa yang sangat berarti di hati penulis dengan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta Soaloon Pasaribu dan Ibunda tersayang Siti Derlina Siregar, yang telah memberikan kasih sayang dan kepercayaan yang diberikan serta dukungan baik moril maupun materil yang selama ini penulis nikmati, do'a restu serta dorongan semangat sehingga timbul kepercayaan diri untuk menyelesaikan studi ini hingga ke jenjang Ahli Madya.
2. Kakanda Eka Putri Kartini Pasaribu, yang telah memberikan semangat, perhatian dan do'a serta bantuannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini berkat arahan dan bimbingan dari berbagai pihak dengan segala kerendahan hati penulis haturkan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

3. Ibu Dr.Marliyah, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Julianti Nst, MA selaku sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Fauzi Arif Lubis, MA selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Agus Patami, SE selaku Pimpinan di Kanwil Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Ahmad Muslim selaku staff HRD dan Bapak Fikri Akbar Astrio yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk memperoleh data-data penelitian pada penulisan skripsi ini.
9. Seluruh staf pengajar dan pegawai dilingkungan Jurusan S1 Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri atas didikan dan bantuannya selama masa perkuliahan.
10. Teman-teman seperjuangan dan sahabat-sahabat dari S1 Ekonomi Islam yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu membantu penulis dalam memberikan motivasi serta masukan yang berarti.

Penulis memohon semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang terbaik atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, kepada Allah penulis memohon ampun dengan harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan bagi peneliti selanjutnya.

Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Januari 2019

Penulis

NUR ASLAH PASARIBU

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematika Pembahasan.....	6

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Motivasi Kerja	8
1. Pengertian Motivasi Kerja	8
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	9
3. Ciri-ciri motivasi kerja.....	10
4. Indikator Motivasi Kerja.....	10
B. Lingkungan kerja	11
1. Pengertian lingkungan kerja	11
2. Jenis-jenis lingkungan kerja.....	11
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	13
4. Indikator Lingkungan Kerja.....	16
C. Disiplin Kerja	17
1. Pengertian disiplin kerja	17
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	18
3. Jenis- jenis disiplin kerja.....	20
4. Indikator Disiplin Kerja	22

D. Kinerja Karyawan	22
1. Pengertian kinerja	22
2. Indikator Kinerja.....	23
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	24
E. Penelitian Terdahulu	26
F. Hubungan Antar Variabel.....	28
G. Kerangka Berfikir	29
H. Hipotesa	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Sumber Data	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Defenisi Operasional.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	33
G. Teknik Analisa Data	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Perusahaan	39
B. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Responden	46
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
3. Uji Asumsi Klasik.....	52
4. Uji Regresi Berganda.....	55
5. Uji Hipotesis	56
C. Pembahasan Hasil Penelitian	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA 65

LAMPIRAN

DOKUMENTASI

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi Dan Data Keterlambatan Karyawan Bagian Klaim/ Pelayanan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan	2
Tabel 1.2 Penelitian terdahulu.....	26
Tabel 1.3 Variabel, Indikator dan Butir Angket Motivasi Kerja.....	31
Tabel 1.4 Variabel, Indikator dan Butir Angket Lingkungan Kerja	32
Tabel 1.5 Variabel, Indikator dan Butir Angket Disiplin Kerja.....	32
Tabel 1.6 Variabel, Indikator dan Butir Angket Kinerja Karyawan	33
Tabel 1.7 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 1.8 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 1.9 Responden Menurut Usia.....	47
Tabel 1.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	48
Tabel 1.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	49
Tabel 1.12 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	49
Tabel 1.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 1.14 Pengujian Reliabilitas Variabel X_1	50
Tabel 1.15 Pengujian Reliabilitas Variabel X_2	51
Tabel 1.16 Pengujian Reliabilitas Variabel X_3	51
Tabel 1.17 Pengujian Reliabilitas Variabel Y	51
Tabel 1.18 Uji Multikolinearitas	53
Tabel 1.19 Koefisien Determinasi (R^2).....	54
Tabel 1.120 Koefisien Regresi	55
Tabel 1.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
Tabel 1.22 Hasil Uji F	56
Tabel 1.23 Hasil Uji t	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	25
Gambar 1.2 Kerangka Berfikir	29
Gambar 1.3 Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Kanwil Medan.....	43
Gambar 1.4 Uji Histogram Normalitas Data	52
Gambar 1.5 Uji P-Plot Normalitas Data	53
Gambar 1.6 Ujiheteroskedisitas.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Secara umum bagi setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta, masalah tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dan harus selalu diperhatikan oleh setiap pimpinan. Oleh karena itu diperlukan pengolahan yang sebaik-baiknya agar sumber daya manusia yang ada dapat bekerja secara efektif dan efisien, agar tercapainya tujuan yang diharapkan sehingga hidup karyawan akan terjamin.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi karena faktor sumber daya manusia merupakan pengendali dari seluruh aktivitas perusahaan. Perhatian perusahaan terhadap faktor tenaga kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Para karyawan biasanya merasa bahwa mereka bekerja hanya karena mereka memang harus bekerja, tanpa ada alasan tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu perlu adanya pemberian motivasi yang diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.¹

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antarlain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja.² Kinerja karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh instansi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam penerapannya, motivasi merupakan keinginan atau dorongan positif yang diperoleh karyawan dari pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sedangkan disiplin lebih

¹Irawati, “*Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Distrik Rayon Selatan Medan*” (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, 2011), h. 1-2.

²Muchamad Ressa Farizki, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis” dalam *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 6, Nomor 5, Mei 2017, h. 2.

ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja, Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.³

Dalam menjalankan organisasinya, Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan ini membuat beberapa kebijakan yang harus diikuti seluruh karyawan seperti absensi dengan menggunakan *finger print* dengan jam masuk 07.30 WIB dan pulang pukul 16.30 WIB. Diharapkan karyawan tidak menyepelekan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila pegawai melanggar kebijakan yang sudah ditetapkan maka akan mendapat konsekuensi yang harus diterima karyawan tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan bahwa data absensi karyawan pada bulan januari 2018-September 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Absensi Dan Data Keterlambatan Karyawan Bagian Klaim/ Pelayanan
Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan**

Bulan September 2018

No	Nama	Absen	Keterlambatan	Kehadiran	Total
1	Suyatman	1	2	18	21
2	Rinaldi Sitompul	0	7	19	26
3	Ahmad Al Anshari	1	0	19	20
4	Erink Alferd Moza	2	1	19	22
5	Dini Kurnia Erawati	0	2	19	21

³Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ” dalam *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016, h. 147.

6	Riva Sastry	0	0	18	18
7	Tertonadi Dasky	0	0	19	19
8	Mulyadi	0	5	19	24
9	Muhammad Arif	0	0	19	19
10	Faisal Arli	0	1	17	18
11	Adi Mangalaon Lubis	0	0	19	19
12	Erna Yanti Harahap	0	0	19	19
13	Suryatno	0	0	19	19
14	Galina Tamara Sibarani	0	0	16	16
15	Ida Khairani	0	3	18	21
16	Netral Ginting	0	1	19	20
17	Achmad Nawawi Majid	0	0	18	18
18	Fikri Akbar Astrio	0	3	18	21
19	Muhammad Nur Lubis	0	1	16	17
20	Sri Aryati	1	0	18	19
21	Irmayasari	0	1	18	19
22	Eko Tommy Wijaya	0	9	18	27
23	Yasaro Hulu	0	0	16	16
24	Yuliastri Darmayanti	0	4	19	23
25	Husni	0	1	19	20
26	Budi Ikhsan	0	0	19	19
27	Dian Noriski	3	3	19	25
28	Rizky Damayana Siregar	0	0	19	19
29	Herwinda Junianty Br. Regar	0	1	18	19
30	Yudi Irwanda Afriandi	0	8	18	26
Total Keseluruhan		8	53	549	610

Sumber data : Diolah oleh Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan september 2018

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat kehadiran karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan periode september 2018 dengan keterangan sebulan ada 30 karyawan yang tidak hadir sebanyak 8 kali terlambat 53 kali. Namun ketidakhadiran karyawan memberikan kabar dan alasan terhadap kehadirannya. Serta dalam hal keterlambatan dapat disimpulkan bahwa masih seringnya pegawai

yang terlambat diindikasikan pada permasalahan dilapangan yang terletak pada fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan pengawasan dan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya.

Berdasarkan wawancara penulis lakukan pada tanggal 11 oktober 2018 dengan staff HRD yakni pak Ahmad Muslim, SE bahwa “Sebenarnya ada sedikit keterhambatan apabila karyawan banyak yang tidak hadir dan terlambat dalam satu waktu yang akan berdampak pada waktu pelayanan yang kami berikan. Sedikitnya karyawan yang hadir dan tepat waktu akan memperlama proses pelayanan yang ada”.⁴

Dalam hal data absensi dan keterlambatan jam masuk, maka perlulah adanya perbaikan kualitas kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Maka dari itu peran pemimpin sangatlah penting dalam hal peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi memperhatikan lingkungan kerja dan memberikan sanksi tegas apabila terdapat karyawan yang terlambat.

Sehubungan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat dari jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan karyawan diutamakan lulusan Diploma dan Sarjana. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan, karena tingkat intelegensi seseorang sangat menentukan kesuksesannya dalam bekerja. Orang-orang yang intelegensinya tinggi sanggup memecahkan kesulitan yang dihadapinya dalam bekerja dan sebaliknya. Maka, dengan begitu tujuan organisasi dapat terwujud.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan”**.

⁴Ahmad Muslim, Staff HRD Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan, wawancara di Medan, tanggal 11 Oktober 2018.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan.
2. Lingkungan kerja yang memadai mempengaruhi kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan.
3. Disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan.

D. Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan ?
4. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan.

- c. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan.
- d. Untuk mengetahui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sarana untuk meningkatkan kemampuan menulis dan berpikir ilmiah khususnya dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan .

b. Bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi pada instansi dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.

c. Bagi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 dalam hal motivasi, lingkungan dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan proposal ini disajikan dalam tiga bab yaitu bab pertama pendahuluan, bab kedua kajian teoritis dan bab ketiga metode penelitian.

Bab pertama akan dijelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua akan dijelaskan Kajian teoritis mengenai motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, ciri-ciri motivasi kerja, indikator motivasi kerja, lingkungan Kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, disiplin kerja, dan fa

ktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, jenis-jenis disiplin kerja, indikator disiplin kerja, kinerja, indikator kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, hubungan antar variabel dan hipotesa.

Bab ketiga akan dijelaskan mengenai metode penelitian, dimulai dengan pendekatan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel dan teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

Bab empat akan menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan, dimulai dengan gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan diakhiri dengan pembahasan hasil penelitian.

Bab lima penulis akan menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan.⁵

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki.

Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor operasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Dapat ditegaskan, bahwa jika motivasi seseorang tinggi maka dia akan bekerja keras dalam pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak termotivasi tidak akan bekerja keras atau tidak giat dalam bekerja.

⁵ I komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 193.

Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses, yaitu:

- a. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan, maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.⁶

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Banyak hal yang dapat mempengaruhi apakah motivasi dapat memberikan hasil yang diinginkan atau tidak, hal ini tergantung dari bagaimana perusahaan mampu mengelola faktor-faktor yang terkait sehingga tujuan pemberian motivasi dapat berjalan sesuai rencana. Motivasi sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas:⁷

- a. Faktor didalam diri individu (*intern*), yaitu:
 - 1) Usia
 - 2) Kematangan pribadi
 - 3) Tingkat pendidikan
 - 4) Keinginan dan harapan pribadi

⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), h. 263-265.

⁷ Fauza Agustini, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Medan: Madenatera, 2011), h.45-46.

- 5) Kebutuhan
 - 6) Kelelahan dan kebosanan
 - 7) Kepuasan kerja
- b. Faktor diluar diri individu (*ekstern*), yaitu:
- 1) Kompensasi yang baik
 - 2) Supervisi yang baik
 - 3) Adanya penghargaan atas prestasi
 - 4) Status dan tanggung jawab
 - 5) Peraturan yang berlaku
 - 6) Budaya organisasi

3. Ciri-ciri Motivasi kerja

Setelah pihak perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dan meminimalkan masalah atau hambatan dalam pemberian motivasi, lebih lanjut kita melakukan penilaian apakah motivasi yang kita lakukan sesuai dengan tujuan dan mampu merubah karyawan lebih baik dengan cara memperhatikan sikap karyawan dalam bekerja.

Adapun ciri-ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standard
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Bekerja keras
- e. Sedikit pengawasan
- f. Semangat juang tinggi
- g. Disiplin

Jika karyawan menunjukkan ciri-ciri tersebut maka dapat dipastikan bahwa program motivasi yang diberikan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Namun jika karyawan tidak menunjukkan ciri-ciri tersebut maka kita harus meninjau ulang program motivasi yang dilakukan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Ada 5 jenjang indikator yang berkaitan dengan kebutuhan manusia yaitu:⁸

⁸ Kenly Rimpulaeng dan Jantje L. Sepang. "Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan dan Budaya Organisasi , Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado" dalam *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol.2 No.3 September 2014, h. 139.

- a. Fisiologis: Makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
- b. Keamanan dan keselamatan: Kebutuhan untuk kemerdekaan dan ancaman yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- c. Kebutuhan Sosial: Kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- d. Penghargaan: Kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Aktualisasi Diri: Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.⁹

2. Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Sesuai dengan pernyataan Suprayitno dan Sukir yang menyatakan bahwa “penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan

⁹ Nella Pima Rahmawanti dkk. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara” dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2, Maret 2014, h.2 .

dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya”.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai. Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan

kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.¹⁰

Keberhasilan pemimpin dalam memperhatikan lingkungan dapat dilihat dari keberhasilan rasulallah saw dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sesuai dengan Q.S Ali Imran: 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu ^[246]. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

¹⁰ A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta” dalam *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No.1, Oktober 2015, h. 104-105.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:¹¹

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja cahaya/penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi

¹¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2007), h.21-23

kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d.Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e.Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

f. Bau tidak sedap.

Adanya bau tidak sedap disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g.Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h.Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

Oleh karena itu lagu–lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).¹²

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:¹³

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

e. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

¹² Ibid.

¹³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), h. 46.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹⁴

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.¹⁵

Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya berkaitan dengan tindakan hukum terhadap perilaku kesalahan. Jadi, disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*, (Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2009), h. 86

¹⁵ *ibid*

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.¹⁶

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah

¹⁶ Ibid, h. 87-88.

merupakan salah satu meredam kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya

pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga harus masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.¹⁷

3. Jenis-jenis disiplin kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Didalam perusahaan terdapat 3 jenis disiplin kerja, yaitu:

¹⁷ Ibid, h. 89-92.

a. Disiplin *preventif*

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen didalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

1) Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.

2) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

3) Para karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

b. Disiplin korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Ada empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu: (1) peringatan lisan (*oral warning*), (2) peringatan tulisan (*written warning*), (3) disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*), (4) pemecatan (*discharge*). Disamping itu, dalam pemberian sanksi korektif seyogyanya memperhatikan tiga hal berikut: (1) karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya, (2) kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri dan (3) dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” pada waktu mana dijelaskan antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

c. Disiplin *progresif*

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.¹⁸

4. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja adalah :

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

¹⁸Fauzia Agustini, h. 74-76.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.¹⁹

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Jadi, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Sesuai dengan Q.S Ar-Ra'd Ayat 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

Penilaian kinerja adalah instrumen yang sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah bagaimana organisasi melakukan evaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan individu atau kelompok. Dalam penilaian ini yang dinilai adalah kontribusi karyawan dalam organisasi selama periode tertentu.²⁰

2. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja meliputi:

a. Kualitas kerja.

Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para pegawai. Apakah output yang dihasilkan telah sesuai

¹⁹Jundah Ayu Permatasari dkk. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT BPR Gunung Ringgit Malang” dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25 No.1, Agustus 2015, h. 3.

²⁰ Achmad Sani Supriyanto, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), h.131.

dengan prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan perbaikan-perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dilihat dari kualitas kerja yang sudah ada.

b. Target

Tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.

c. Kerjasama. Kerjasama adalah pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

d. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media)

e. Disiplin kerja

Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.²¹

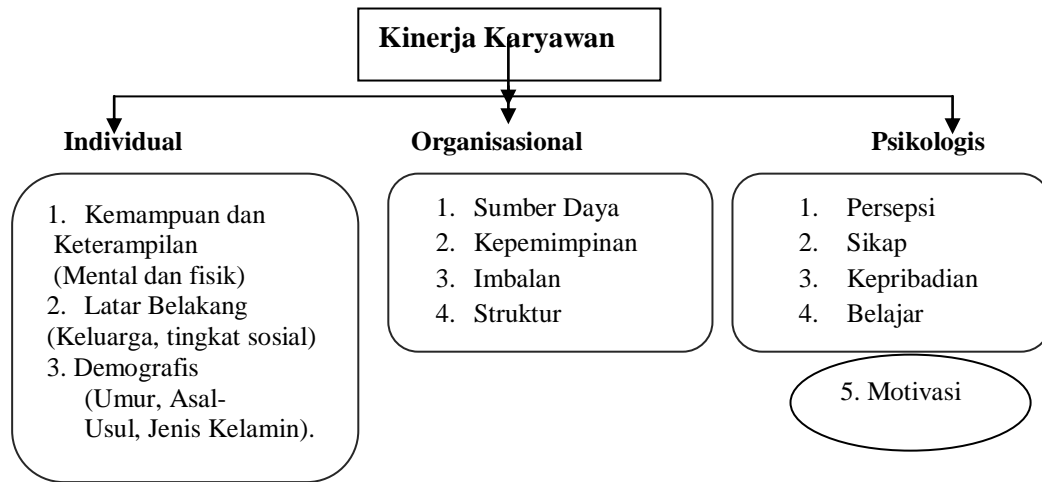
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

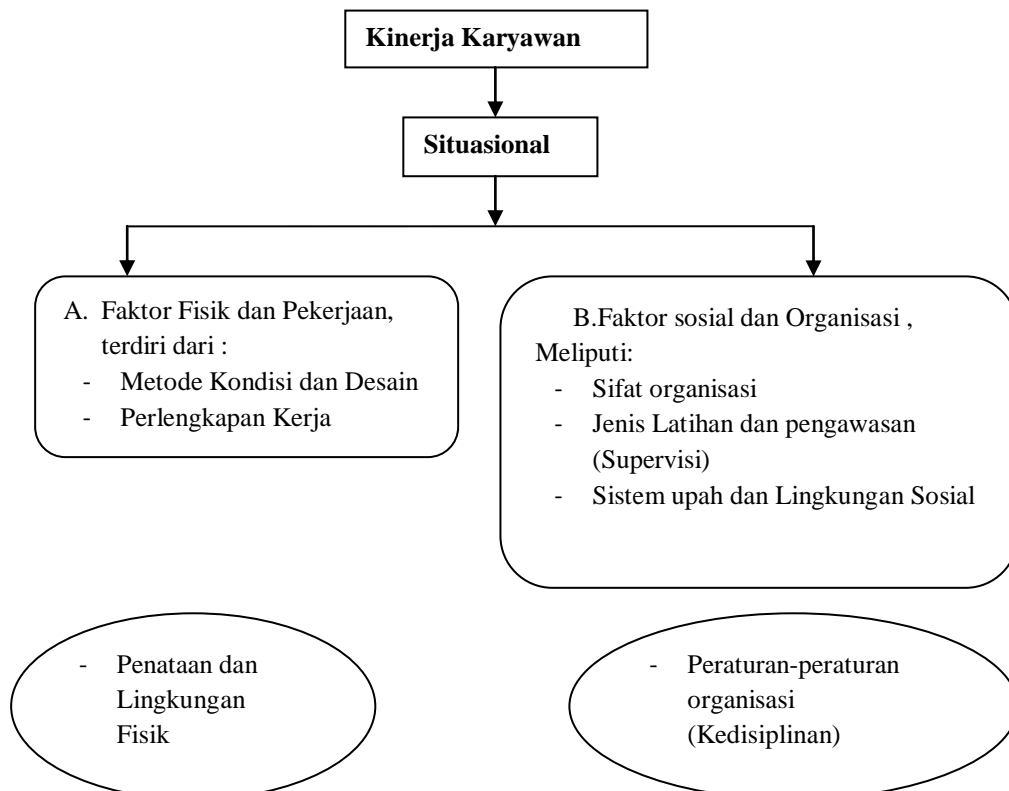
Variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional dan psikologis seperti dibawah ini :

²¹ A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, h.111.

Gambar 1.1
Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja



Selain Individual, Organisasional dan Psikologis faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor situasional seperti berikut ini:



Dari paparan diatas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor-faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

E. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam melakukan penelitian. Berikut beberapa Penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis:

Tabel 1.2

Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rinaldi Siregar (Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, 2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) pada Kantor Pos Medan 20000	Dependent: Kinerja Karyawan Independent: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Terdapat Pengaruh Positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Medan 20000
2	Ramos Siagian (Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan,2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II	Dependent: Kinerja Karyawan Independent: Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi	Hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasi,

		Medan		terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3	David Bastian Sitanggang (Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, 2016)	Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi	Dependent: Kinerja Karyawan Independent: Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi
4	Nurul Hafizhah (Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, 2011)	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Bagian Utara	Dependent: Produktivitas Kerja Karyawan Independent: Semangat dan Disiplin Kerja	Terdapat Pengaruh positif antara semangat dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero).
5	Febry Susanti Fakultas	Pengaruh Disiplin Kerja	Dependent: Produktivitas	Tidak adanya pengaruh

	Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara ,2014)	dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Merpati Alam Semesta (MAS Cargo) Medan .	Semangat Kerja Independent: Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Karyawan	signifikan antara Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan MAS Cargo Medan .
--	---	--	---	---

F. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Seorang Pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif (bagi individu). Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat, artinya perusahaan akan memperoleh kinerja yang baik jika karyawan termotivasi.²²

2. Hubungan Lingkungan dengan Kinerja

Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.²³

3. Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja

Disiplin tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui

²² T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 148.

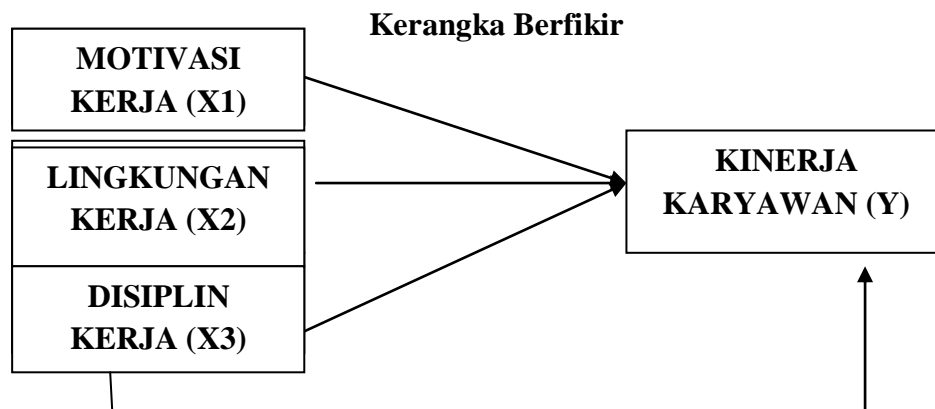
²³ Nella Pima Rahmawanti dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara" dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2, Maret 2014, h. 4.

disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.²⁴

G. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Oleh karena itu penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan.

Gambar 1.2



H. Hipotesa

Hipotesa adalah pernyataan yang masih lemah tingkat kebenarannya sehingga masih harus diuji menggunakan teknik tertentu. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hipotesis kerja yang ditetapkan dalam penelitian adalah :

Ha: Terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (y) Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912.

Ho : Tidak terdapat pengaruh Positif dari motivasi kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (y) Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912.

²⁴ M. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Tingkat Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 271.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berhubungan dengan judul yang akan diteliti, maka penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan perhitungan angka-angka yang kemudian dianalisis dengan statistik. Selain data yang berupa angka, dalam penelitian kuantitatif juga ada data berupa informasi kualitatif. Setelah data terkumpul, maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tertentu. Berdasarkan analisis ini apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima atau apakah penemuan itu sesuai dengan hipotesis yang diajukan atau tidak. Tujuan penelitian ini adalah menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif.

25

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jl. Sutan Iskandar Muda No.138, Medan, Sumatera Utara .

C. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data yang diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpul datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan- pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.²⁶

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada.²⁷

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta:2007), h. 27.

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2013), h. 172.

²⁷ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 66.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan.²⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan yang berjumlah 30 orang pada bagian klaim/pelayanan.²⁹

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut.³⁰ Jumlah sampelnya ialah keseluruhan dari jumlah populasi yang diambil yaitu berjumlah 30 orang. Ini diambil dari penjelasan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

E. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kinerja.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.³¹

a. Motivasi kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki karyawan untuk melakukan sesuatu guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.3

Variabel, Indikator dan Butir Angket

Motivasi Kerja	a) Fisiologis (1), (2).
	b) Keamanan dan keselamatan (3), (4)
	c) Kebutuhan Sosial (5), (6)

²⁸Arfan Ikhsan dan Misri, *Metodologi Penelitian untuk Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), h. 141.

²⁹ Ahmad Muslim, Staff HRD Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan, Wawancara di Medan, tanggal 11 oktober 2018.

³⁰ Arfan Ikhsan dan Misri,....., h. 142.

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 61.

	d) Penghargaan (7), (8)
	e) Aktualisasi Diri (9), (10)

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Tabel 1.4

Variabel, Indikator dan Butir Angket

Lingkungan Kerja	a) Penerangan (1), (2)
	b) Suhu Udara (3), (4)
	c) Suara Bising (5), (6)
	d) Ruang Gerak yang diperlukan (7), (8), (9)
	e) Hubungan Pegawai dengan pegawai lainnya (10)

c. Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Tabel 1.5

Variabel, Indikator dan Butir Angket

Disiplin Kerja	a) Ketepatan Waktu (1), (2)
	b) Pemanfaatan Sarana (3), (4)
	c) Tanggung Jawab yang Tinggi (5), (6), (7)
	d) Ketaatan terhadap aturan kantor (8), (9), (10)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.³²Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan yaitu hasil atau sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan karyawan atau kemampuan bekerja karyawan.

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,...h. 61.

Tabel 1.6
Variabel, Indikator dan Butir Angket

Kinerja Karyawan	a) Kualitas kerja (1), (2)
	b) Target (3), (4)
	c) Kerjasama (5), (6)
	d) Komunikasi (7), (8)
	e) Disiplin Kerja (9), (10)

F. Teknik Pengumpulan Data

Berbagai data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai metode, yaitu:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.³³

Angket dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Angket terbuka, yaitu pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang sesuatu hal.

b. Angket tertutup, yaitu pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.³⁴

Adapun jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang memungkinkan responden hanya memilih alternatif jawaban yang disediakan.

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,...h. 199.

³⁴*Ibid*, h. 200-201.

2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental seseorang. Dalam penelitian ini peneliti lebih memilih berbentuk gambar.

3. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- a. SS = Sangat Setuju 5
- b. S = Setuju 4
- c. RG = Ragu-Ragu 3
- d. TS = Tidak Setuju 2
- e. STS= Sangat Tidak Setuju 1³⁵

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpul dari lapangan dantelah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu.³⁶Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik deskriptif dapat

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 132-133.

³⁶Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h.88.

digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil.³⁷

Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Secara teknis dapat diketahui bahwa dalam statistik deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi. Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 (*Statistik Product and Service Solutions*).

Analisis data yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.³⁸

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid .

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, dan kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.³⁹

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,...h. 207-208.

³⁸Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 79.

³⁹*Ibid*, h. 83.

Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu Variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan Uji statistik non-parametrik. *Kolmogorov smirnov*, yaitu untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data.⁴⁰ Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas, yaitu:

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,...h. 171-172.

2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan jika terdapat lebih dari satu buah variabel independen dan hanya ada satu buah variabel dependen. Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen akibat pengaruh dari nilai variabel independen.⁴¹ Persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

e = Error

4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian secara parsial menggunakan uji t, serta pengujian koefisien determinasi (R^2).

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Besaran ini dinyatakan dengan notasi R .⁴² Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

⁴¹ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 164.

⁴² Andi Supangat, *Statistika dalam Pengkajian Deskriptif, Inferensi dan Non-Parametrik*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), h. 341.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- c. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912

Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 merupakan perusahaan asuransi jiwa nasional milik bangsa Indonesia yang pertama dan tertua. Perusahaan ini dilahirkan empat tahun setelah berdirinya Boedi Oetomo, sebuah gerakan nasional yang merupakan sumber inspirasi para pelopor Bumiputera. Didirikan pada tanggal 12 Februari 1912 di Magelang Jawa Tengah, dengan nama “*Onderlinge Levensverzekering Maatschappij* Persatoean Goeroe-Goeroe Hindia Belanda” atau disingkat O.L.Mij. PGHB. Pengertian dari usaha bersama (*Onderlinge Levensverzekering*) adalah bahwa kegiatan usaha ini dimiliki oleh peserta asuransi jiwa itu sendiri.

Perusahaan ini digagas dan didirikan oleh Mas Ngabehi Dwidjosewojo, seorang guru di Yogyakarta yang juga sekretaris Boedi Oetomo sebuah organisasi yang memelopori gerakan kebangkitan nasional. Pendiri lainnya yaitu dua orang guru yakni Mas Karto Hadi Soebroto dan Mas Adimidjojo, masing-masing sebagai Direktur dan bendahara. Bersama R. Soepadmo dan M. Darmowidjojo, kelima pendiri yang juga anggota O.L.Mij. PGHB ini menjadi pemegang polis yang pertama. Pada saat berdirinya usaha ini tidak memiliki modal melainkan dilandasi oleh kemauan keras dan cita-cita yang luhur demi kesejahteraan masyarakat. Pembayaran premi pertama oleh kelima tokoh tersebut dianggap sebagai modal awal perusahaan, dengan syarat Uang Pertanggungan tidak akan dibayarkan kepada ahli waris Pemegang Polis yang meninggal sebelum berjalan tiga tahun penuh.

Para pengurus saat itu juga tidak mengharapkan honorarium, sehingga mereka bekerja dengan sukarela. Dapat disimpulkan bahwa cita-cita berdirinya AJB Bumiputera 1912 didasarkan pada Idealisme para pendiri bukan untuk mencari keuntungan bagi dirinya, melainkan dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi para anggotanya dan dalam wawasan lebih luas berarti mewujudkan kesejahteraan masyarakat “bumiputera”.

Pada mulanya perusahaan hanya melayani para Guru Sekolah Hindia Belanda. Kemudian perusahaan tersebut memperluas pasarnya dan mengganti nama menjadi O.L. Mij. Boemi Poetera, yang sekarang dikenal sebagai Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 atau disingkat AJB Bumiputera 1912.

Dari Magelang, perusahaan Bumiputera 1912 pindah ke Yogyakarta pada

tahun 1921. Pada tahun 1934 perusahaan melebarkan sayapnya dengan membuka cabang-cabang di Bandung, Jakarta, Surabaya, Palembang, Medan, Pontianak, Banjarmasin dan Ujung Pandang. Dengan semakin berkembangnya AJB Bumiputera 1912, maka pada tahun 1958 secara bertahap kantor pusatnya dipindahkan ke Jakarta, dan pada tahun 1959 secara resmi kantor pusat AJB Bumiputera 1912 berdomisili di Jakarta. Hingga saat ini Jakarta merupakan pangkalan utama dan kantor pusat perusahaan. Manajemen perusahaan mengatur usaha perusahaan diseluruh tanah air dan melakukan hubungan internasional dengan mitra usaha di Negara lain seperti Jepang, Switzerland, Singapura, Philipina dan Belanda.

Sekitar 3.055 karyawan dan 21.958 agen tersebut di 615 kantor yang secara strategis terdapat di seluruh tanah air yang melayani 8 juta lebih pemegang polis atau peserta AJB Bumiputera 1912 dan masyarakat umum.

Perjalanan Bumiputera yang semula bernama *Onderlinge Levensverzekering Maatschappij* PGHB (O.L. Mij. PGHB) kini telah mencapai satu abad lebih. Sepanjang itu, tentu saja tidak lepas dari pasang surut. Sejarah Bumiputera sekaligus mencatat perjalanan Bangsa Indonesia. Selama lebih dari sepuluh dasawarsa, Bumiputera telah berhasil melewati berbagai rintangan yang amat sulit, antara lain pada masa penjajahan, masa revolusi, dan masa-masa krisis ekonomi seperti sanering di tahun 1965 dan krisis moneter yang dimulai pada pertengahan tahun 1997.

Di luar itu, Bumiputera juga menyaksikan tumbuh, berkembang, dan tumbangnya perusahaan sejenis yang tidak sanggup menghadapi ujian zaman, mungkin karena persaingan atau badai krisis. Semua ini menjadi cermin berharga dari lingkungan yang menjadi bagian dari proses pembelajaran untuk upaya mempertahankan keberlangsungan.

Tidak seperti perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu. Sejak awal pendiriannya Bumiputera sudah menganut sistem kepemilikan dan kekuasaan yang unik, yakni bentuk badan usaha “mutual” atau “usaha bersama”. Semua pemegang polis

adalah pemilik perusahaan yang mempercayakan wakil-wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk mengawasi jalannya perusahaan. Asas mutualisme ini, yang kemudian dipadukan dengan idealisme dan profesionalisme pengelolanya, merupakan kekuatan utama Bumiputera hingga saat ini. Badan Perwakilan Anggota yang merupakan perwakilan para pemegang polis ikut serta menentukan garis-garis besar haluan perusahaan, memilih dan mengangkat direksi, dan ikut serta mengawasi jalannya perusahaan.

Perusahaan Bumiputera memiliki falsafah sebagai berikut :

a. Idealisme

Keberadaan Bumiputera sebagai entitas bisnis bukanlah semata-mata untuk mencari keuntungan, melainkan sebagai alat perjuangan di bidang ekonomi yang merupakan wujud idealisme untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui usaha asuransi jiwa.

b. Mutualisme

Mutualisme atau kebersamaan adalah suatu nilai sosial yang menjadi landasan dalam pengelolaan perusahaan diwujudkan dalam bentuk kerjasama, kemitraan, dan sinergi meliputi antara pemegang polis dengan pemegang polis, antara perusahaan dengan pemegang polis, antara karyawan dengan karyawan dalam perusahaan, dan antara karyawan dengan manajemen dalam perusahaan.

c. Profesionalisme

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang menunjukkan keahlian dalam suatu bidang, diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dalam kurun waktu tertentu, sebagai suatu kekuatan utama perusahaan dalam menjaga kelangsungan hidup, pengembangan organisasi, dan pertumbuhan bisnis.

2. Visi Misi AJB Bumiputera 1912

Adapun yang menjadi visi dan misi dari ini adalah sebagai berikut:

Visi Perusahaan

AJB Bumiputera 1912 menjadi Perusahaan Asuransi Jiwa yang Kuat, Menguntungkan, dan Terkemuka di Indonesia.

Misi Perusahaan

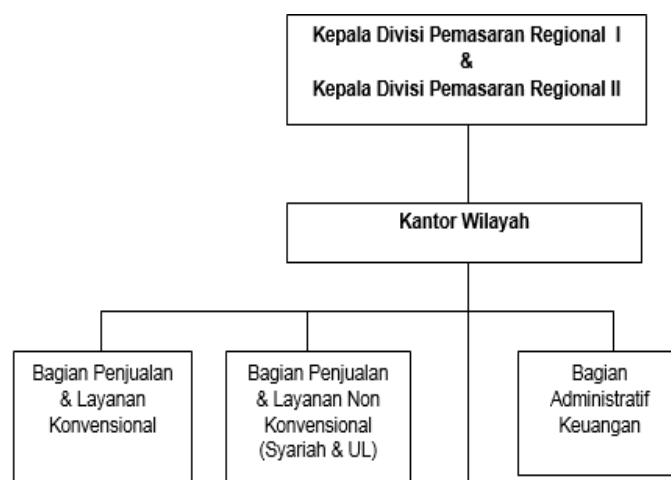
a. Kami menjadi perusahaan asuransi jiwa yang kuat, melalui dukungan teknologi informasi yang modern dan terintegrasi, mengembangkan produk yang berkualitas dan SDM yang berkinerja tinggi serta melaksanakan *Good Corporate Governance* (CGC) dengan baik dan benar.

b. Kami menjadi perusahaan asuransi jiwa yang menguntungkan melalui surplus operasional disetiap Kantor Cabang, pengelolaan investasi yang optimal dan menguntungkan, keseimbangan antara aset dan kewajiban untuk menjadi perusahaan yang sehat secara finansial.

c. Kami menjadi perusahaan asuransi jiwa yang Terkemuka melalui Intensifikasi pemasaran untuk mampu masuk dalam 5 (lima) besar industri dan membangun citra perusahaan sehingga selalu berada di benak dan di hati masyarakat.

3. Struktur Organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912

Adapun struktur organisasi perusahaan dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antar komponen dalam suatu perusahaan. Suatu organisasi yang jelas dapat memberikan gambaran tentang tugas dan tanggung jawab antar bagian yang satu dengan bagian yang lain, sehingga memungkinkan orang-orang yang terlibat di dalam perusahaan tersebut bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara skematis struktur organisasi AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.3

Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

Sumber : AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan

4. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan yaitu sebagai berikut :

1. Kantor Wilayah

Kantor Wilayah berfungsi sebagai pembina dan pengendali implementasi kegiatan operasional pemasaran, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia dan keagenan, kehumasan dan pusat pelayanan bagi Kantor Cabang (Kantor Cabang Asuransi Jiwa Perorangan, Kantor Cabang Asuransi Jiwa Kumpulan, Kantor Cabang Asuransi Jiwa Syariah dan Kantor Cabang Prioritas) di wilayah pengawasannya. Kantor Wilayah dipimpin oleh Kepala Wilayah. Kepala Wilayah bertanggung jawab terhadap tercapainya sasaran operasional yang meliputi produksi, konservasi, pengelolaan dan pengawasan administrasi dan/atau keuangan serta surplus operasional di wilayahnya.

2. Bagian Penjualan dan Layanan Konvensional

Bagian Penjualan dan Layanan Konvensional dipimpin oleh Kepala

Bagian, yang mempunyai fungsi utama mengimplementasikan dan mengendalikan kegiatan operasional pemasaran Konvensional, serta melakukan evaluasi mekanisme pelaksanaan Trilogi Operasional Asuransi (TOA).

3. Bagian Penjualan dan Layanan NonKonvensional

Bagian Penjualan dan Layanan Non Konvensional dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai fungsi utama mengimplementasikan dan mengendalikan kegiatan operasional pemasaran Syariah, dan Unit Link, serta melakukan evaluasi mekanisme pelaksanaan Trilogi Operasional Asuransi (TOA).

4. Bagian Administrasi dan Keuangan

Bagian Administrasi dan Keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian, yang mempunyai fungsi utama dalam membina, mengawasi, serta mengendalikan implementasi kegiatan administrasi/keuangan dan perpajakan sesuai ketentuan yang berlaku, melaksanakan Prinsip Mengenal Nasabah (PMN) dengan tepat dan benar, serta penyediaan sarana dan prasarana kerja di Kantor Wilayah, Kantor Cabang Asuransi Jiwa Perorangan, Kantor Cabang Asuransi Jiwa Kumpulan, Kantor Cabang Asuransi Jiwa Syariah dan Kantor Cabang.

5. Kantor Cabang

1) Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, Kantor Cabang Asuransi Jiwa Perorangan, dan Kantor Cabang Asuransi Jiwa Kumpulan, Kantor Cabang Asuransi Jiwa Syariah dan Kantor Cabang Prioritas berada di bawah pengawasan Kantor Wilayah.

2) Kantor Cabang Asuransi Jiwa Perorangan, Kantor Cabang Asuransi Jiwa Kumpulan, dan Kantor Cabang Asuransi Jiwa Syariah dipimpin oleh Kepala Cabang yang bertanggung jawab kepada Kepala Wilayah, dengan fungsi utamanya melaksanakan trilogi asuransi jiwa, dan pelaporan meliputi produksi, konvensi, penghimpunan dana, kegiatan administrasi keuangan, pengembangan organisasi keagenan, dan pelayanan kepada pemegang polis. Sedangkan Kantor Cabang Prioritas dipimpin oleh *Agency Manager* (AM).

3) Kantor Cabang Asuransi Jiwa Perorangan, Kantor Cabang Asuransi Jiwa Kumpulan, dan Kantor Cabang Asuransi Jiwa Syariah membawahkan:

a) Unit Operasional, dipimpin oleh Kepala Unit Operasional dan/atau Agen Koordinator, yang mengelola dan mengawasi organisasi keagenan yang terdiri dari Agen dan mempunyai fungsi utama melaksanakan, membina, mengendalikan kegiatan operasional penjualan, konservasi dan pelayanan kepada Pemegang Polis serta melaksanakan Prinsip Mengenal Nasabah (PMN) dengan tepat dan benar

b) Unit Administrasi dan Keuangan, dipimpin oleh Kepala Unit, yang mempunyai fungsi utama melaksanakan, membina, mengawasi dan mengendalikan kegiatan administrasi keuangan, serta pelayanan kepada Pemegang Polis, Agen Koordinator dan Agen. Kepala Unit Administrasi dan Keuangan dalam melaksanakan fungsinya dibantu oleh Kasir dan Staf di bidang administrasi dan keuangan.

Untuk mempertajam penggarapan pasar maka dibentuk Unit Prioritas yang merupakan unit pemasaran di Kantor Cabang Asuransi Jiwa Perorangan, dan Kantor Cabang Asuransi Jiwa Syariah. Unit Prioritas hanya menjual produk unit link dan produk lain yang dirancang khusus. Unit Prioritas berada dibawah pembinaan, pengawasan dan pengendalian Kepala Cabang. Unit Prioritas dipimpin oleh Agency Manager (AM) yang membawahi Unit Manager (UM) serta dibantu oleh Financial Consulting (FC). Kantor Cabang Prioritas

Struktur Organisasi Kantor Cabang Prioritas meliputi *Agency Manager* (AM) dan *Unit Manager* (UM), yang mempunyai fungsi utama melaksanakan, membina, mengendalikan kegiatan operasional penjualan, konservasi dan pelayanan kepada Pemegang Polis serta melaksanakan Prinsip Mengenal Nasabah (PMN) dengan tepat dan benar.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 yang jumlah populasinya 30 karyawan dibagian klaim/pelayanan. Responden diklasifikasikan kedalam beberapa karakteristik, yakni usia, pendidikan dan jenis kelamin, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

a. Berdasarkan jenis Kelamin

Dari 30 Responden, 15 Responden berjenis kelamin pria atau 50% dan perempuan sebanyak 15 orang atau 50% responden.

Tabel 1.7
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	15	50,0	50,0	50,0
Valid PEREMPUAN	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

b. Berdasarkan Tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaanya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi.

Dari Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat pendidikan karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan yang menjadi responden adalah S1 yaitu berjumlah 19 orang atau 63,3% , S2 yaitu berjumlah 5

orang atau 16,7% dan D3 yaitu berjumlah 5 Orang atau 16,7% sedangkan lainnya berjumlah 1 orang atau sebanyak 3.3%.

Tabel 1.8
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	5	16,7	16,7	16,7
S1	19	63,3	63,3	80,0
Valid D3	5	16,7	16,7	96,7
LAINNYA	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

c. Responden Menurut Usia

Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dari pada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan yang berusia tua dengan karyawan yang berusia muda.

Dari Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah usia berkisar 20-30 tahun yaitu berjumlah 8 orang atau 26,7%, karyawan yang berusia 30-40 Tahun yaitu berjumlah 15 orang atau 50% dan karyawan yang berusia 41>tahun yaitu berjumlah 7 orang atau 23,3%

Tabel 1.9
Responden Menurut Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 TAHUN	8	26,7	26,7	26,7
30-40 TAHUN	15	50,0	50,0	76,7
Valid 41> TAHUN	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keshahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden. Nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 3^1$. Yaitu $df = 30 - 3 = 27$, dengan Signifikan 5% sehingga menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,367. Pengujian Validitas dilakukan dengan SPSS 20,00 dimana hasil validitas dari pernyataan dapat dilihat berdasarkan *output* SPSS. Untuk hasil lengkap dapat dilihat pada tabel 1.9 berikut ini:

Tabel 1.10

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
1	0,708	0,367	Valid
2	0,773	0,367	Valid
3	0,662	0,367	Valid
4	0,687	0,367	Valid
5	0,778	0,367	Valid
6	0,767	0,367	Valid
7	0,804	0,367	Valid
8	0,698	0,367	Valid
9	0,758	0,367	Valid
10	0,691	0,367	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi kerja dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel X_1 tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1.11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan (X2)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	0,454	0,367	Valid
2	0,461	0,367	Valid
3	0,621	0,367	Valid
4	0,654	0,367	Valid
5	0,709	0,367	Valid
6	0,732	0,367	Valid
7	0,760	0,367	Valid
8	0,662	0,367	Valid
9	0,704	0,367	Valid
10	0,647	0,367	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 1.11 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel lingkungan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel X₂ tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1.12
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	0,628	0,367	Valid
2	0,721	0,367	Valid
3	0,755	0,367	Valid
4	0,658	0,367	Valid
5	0,833	0,367	Valid
6	0,702	0,367	Valid
7	0,796	0,367	Valid
8	0,721	0,367	Valid
9	0,827	0,367	Valid
10	0,603	0,367	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 1.12 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel disiplin kerja dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel X_3 tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
1	0,505	0,367	Valid
2	0,503	0,367	Valid
3	0,401	0,367	Valid
4	0,577	0,367	Valid
5	0,503	0,367	Valid
6	0,575	0,367	Valid
7	0,421	0,367	Valid
8	0,500	0,367	Valid
9	0,600	0,367	Valid
10	0,409	0,367	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 1.13 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Y tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji reliabilitas

Suatu Variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Adapun uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.14
Pengujian Reliabilitas Variabel X_1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,885	10

Dari perhitungan reliabilitas Motivasi (X_1) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,885 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai *Cronbach's Alpha* = 0,885 > 0,60.

Tabel 1.15

Pengujian Reliabilitas Variabel X_2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,795	10

Dari perhitungan reliabilitas Lingkungan (X_2) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,795 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai *Cronbach's Alpha* = 0,795 > 0,60.

Tabel 1.16

Pengujian Reliabilitas Variabel X_3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

Dari perhitungan reliabilitas Disiplin Kerja (X_3) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,886 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai *Cronbach's Alpha* = 0,886 > 0,60.

Tabel 1.17

Pengujian Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,747	10

Dari perhitungan reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,747 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai *Cronbach's Alpha* = 0,747 > 0,60.

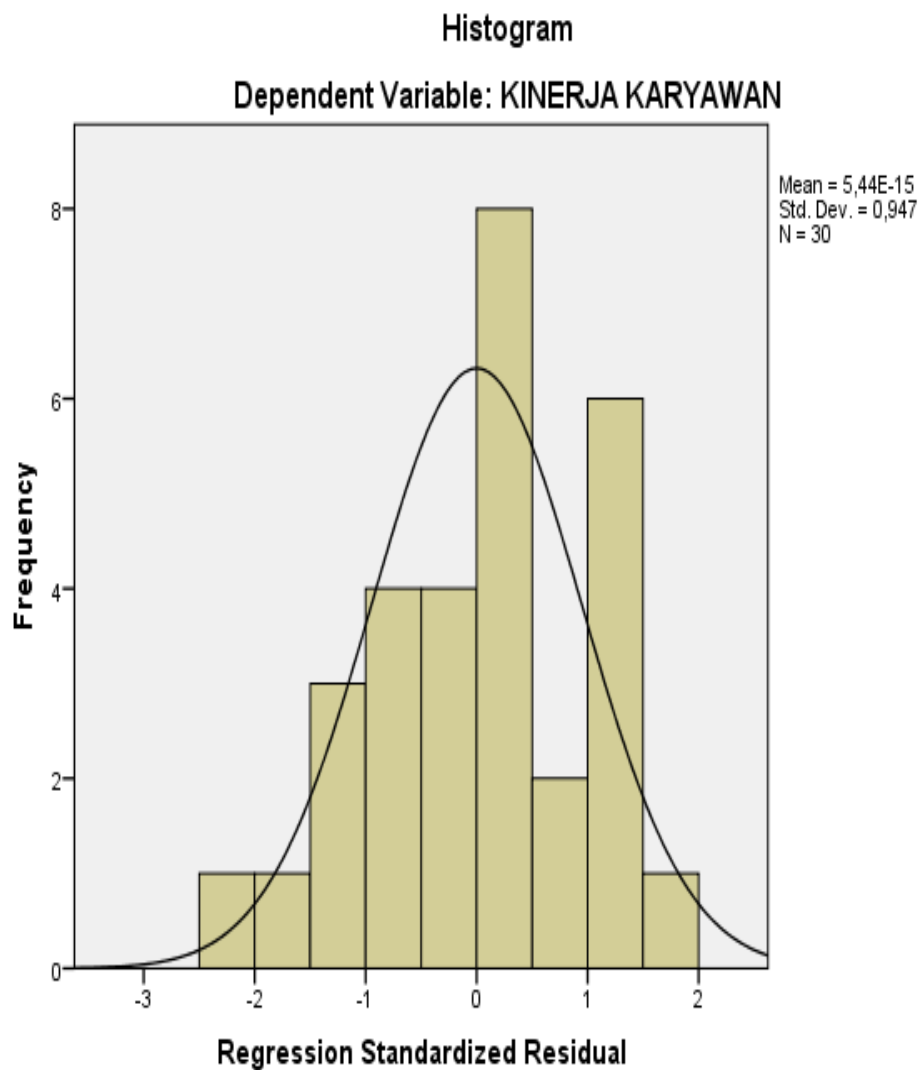
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi telah berdistribusi normal atau tidak. Alat Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan grafik (Histogram P-Plot). Jika diagram membentuk lengkung kurva normal pada diagram histogram, dan penyebaran data pada grafik normal P-Plot *of regressionstandardized Residual* mengikuti garis diagonal, maka dinyatakan telah terdistribusi normal.

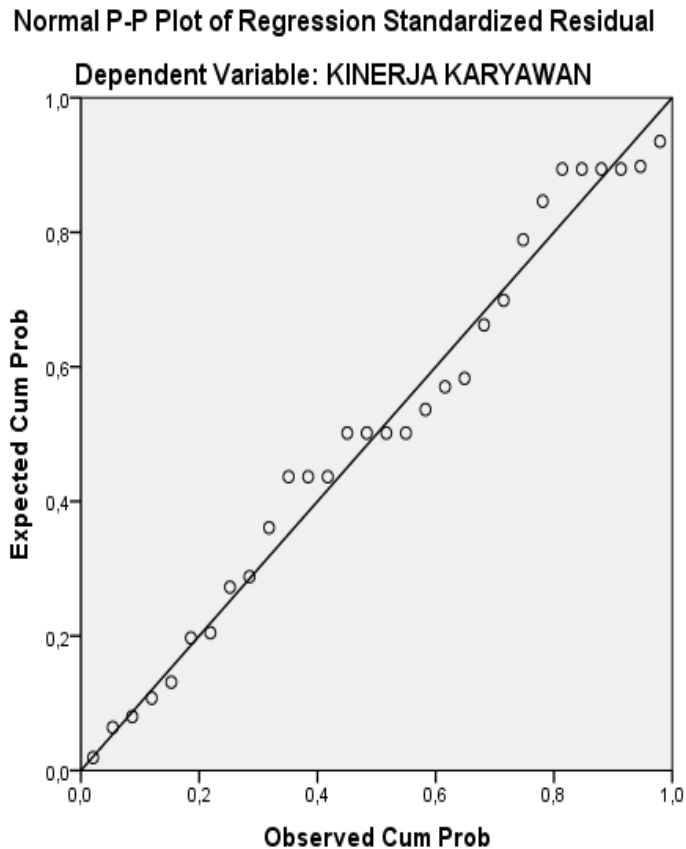
Gambar 1.4

Uji Histogram Normalitas Data



Dari histogram 1.4 dapat dilihat bahwa lengkung kurva menunjukkan garis normal. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

Gambar 1.5
Uji P-Plot Normalitas data



Dari Gambar 1.5 dapat dilihat bahwa hasil penyebaran data mengikuti garis diagonal. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Analisis regresi berganda harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi multikolinearitas ini dapat didasarkan pada beberapa kriteria berikut:

- 1) Nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF), dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1.

Tabel 1.18
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	0,169	4,550
Lingkungan Kerja	0,122	8,191
Disiplin Kerja	0,144	6,924

Dari hasil perhitungan Tabel 1.18 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel independent Motivasi, Lingkungan, Disiplin Kerja tidak ada yang memiliki nilai kurang dari 0,1. Sedangkan nilai VIF pada variabel independent (Motivasi, Lingkungan dan disiplin kerja) memiliki nilai tidak lebih dari 10 hal ini dapat disimpulkan bahwa syaratseutuhnya terpenuhi.

- 2) Nilai R^2 menunjukkan nilai yang lebih besar dari koefisien korelasi simultan (R^2) atau R Square. Untuk lebih jelas akan dijelaskan dengan tabel berikut:

Tabel 1.19
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,349	2,412

Dari tabel 1.19 koefisien determinasi diketahui bahwa; R Square (0,416) < R (0,645), yang berarti syarat ini terpenuhi, sehingga dapat juga disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

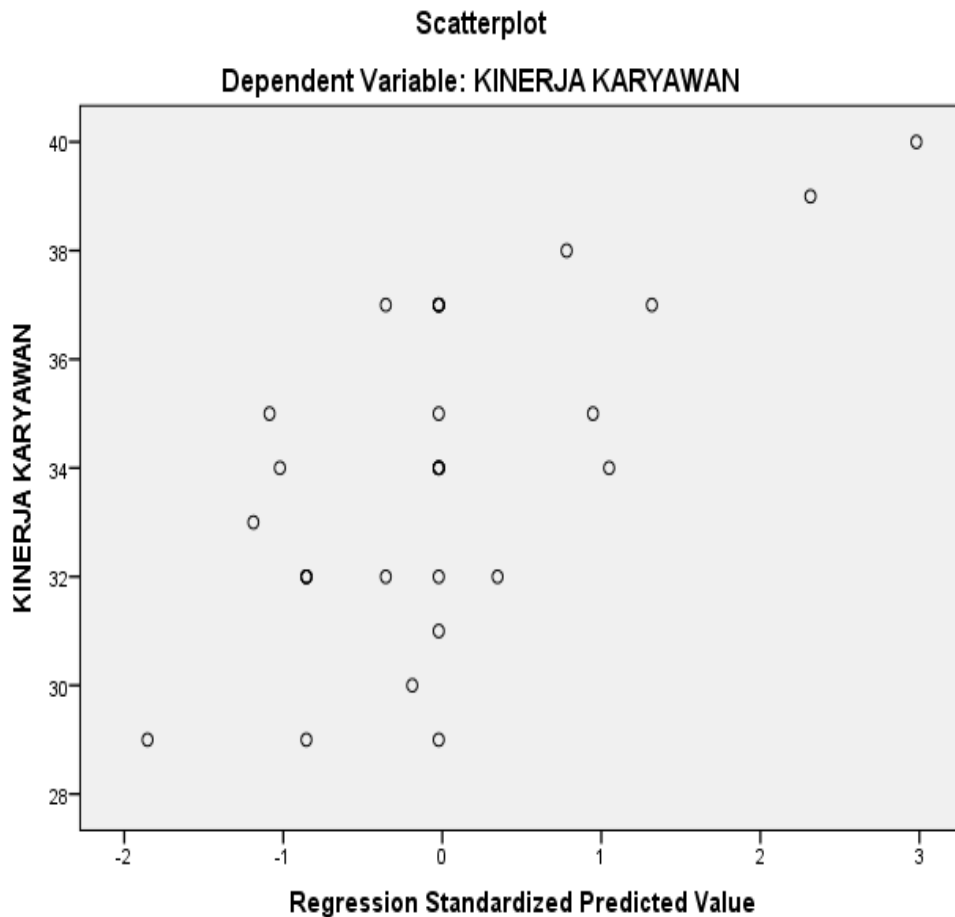
c. Uji Heteroskedasitas

Suatu model regresi linear berganda dapat dikatakan bebas dari permasalahan heteroskedasitas apabila:

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 (nol).
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, menyebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas dengan menggunakan SPSS 20 dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut dibawah ini:

Gambar 1.6
Uji Heteroskedasitas



Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul pada satu titik saja. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Dari gambar disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedisitas.

4. Uji Regresi berganda

Persamaan regresi berganda secara umum adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 1.20
Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,152	5,403		3,915	,001
1 MOTIVASI KERJA	1,995	,535	2,131	3,728	,001
LINGKUNGAN KERJA	-,517	,402	-,551	-1,284	,211
DISIPLIN KERJA	1,158	,326	1,401	3,552	,001

Dari hasil pengolahan data, maka dapat dibuat persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 21,152 + 1,995X_1 - 0,517X_2 + 1,158X_3 + 5,403$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,349	2,412

Dari tabel diatas, diketahui bahwa Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,416 yang berarti bahwa variabel motivasi (X_1), Lingkungan (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41,6 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja

terhadap variabel Kinerja karyawan. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.22

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,753	3	35,918	6,176	,003 ^b
	Residual	151,213	26	5,816		
	Total	258,967	29			

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel 1.21 angka F penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 6,176. Sedangkan angka F_{tabel} dihitung dengan ketentuan yaitu taraf signifikan 95% dan alpha 5% serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $n-3 = 30-3=27$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $F_{tabel} = 3,35$.

Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} = 6,176$, dan $F_{tabel} = 3,35$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel X_1, X_2 , dan X_3 , terhadap variabel Y.

c. Uji T(Parsial)

Untuk melihat besarnya pengaruh antara Motivasi (X_1), Lingkungan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial, digunakan uji t dengan menggunakan tabel koefisien regresi.

Tabel 1.23
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,152	5,403		3,915	,001
1 MOTIVASI KERJA	1,995	,535	2,131	3,728	,001
LINGKUNGAN KERJA	-,517	,402	-,551	-1,284	,211
DISIPLIN KERJA	1,158	,326	1,401	3,552	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dalam penelitian ini, t_{tabel} dilihat dari tabel 1.23 distribusi t dengan ketentuan taraf signifikan 95% dan alpha 5% serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $n-3 = 30-3=27$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,703.

Berdasarkan tabel diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi memiliki $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu sebesar $3,728 > 1,703$ dan taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif sebesar dan signifikan secara parsial terhadap kinerja
- 2) Variabel Lingkungan memiliki $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, yaitu sebesar $-1,284 < 1,703$ dan taraf signifikan sebesar $0,211 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja.
- 3) Variabel Disiplin Kerja memiliki $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu sebesar $3,552 > 1,703$ dan taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat variabel yang tidak berpengaruh secara parsial yaitu variabel lingkungan kerja sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh

secara parsial terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam individu (*Intern*) maupun luar individu (*Ekstern*) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai.⁴³ Kinerja yang maksimal akan mudah dicapai melalui pemahaman motivasi yang ada dalam diri dan luar diri karyawan.

Dengan memberi motivasi kepada karyawan maka karyawan akan memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan individu akan bekerja secara maksimal demi mencapai kebutuhannya dan tujuan perusahaan. Kebijakan yang seharusnya dibuat oleh pemimpin yaitu sistem penilaian bagi karyawan yang bekerja secara maksimal akan diberi penghargaan (*reward*) oleh pemimpin. Melalui motivasi yang baik karyawan akan terus melakukan peningkatan kinerja diperusahaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan diperoleh hasil bahwa koefisien variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $3,728 > 1,703$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa teori yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2. Pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, anantara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan

⁴³A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 73.

pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁴⁴ Dalam perjalanan suatu organisasi apapun tidak pernah memisahkan atau terpisahkan diri dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada, hal ini tentunya lebih dikarenakan adanya ketergantungan antar organisasi atau individu organisasi.

Kemampuan organisasi untuk bertahan sejauh mana kemampuan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungannya, karena lingkungan kerja mempunyai peran nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Oleh karena itu perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar para karyawannya semakin semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu sebesar $-1,284 < 1,703$ dan taraf signifikan $0,211 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan berpengaruh secara negatif serta tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tanya jawab yang dilakukan peneliti terhadap staff HRD pak Ahmad Muslim, beliau mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama dari sisi lingkungan non fisik seperti rekan kerja dan pimpinan sama-sama memiliki hubungan yang baik. Dimana pimpinan sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Setiap tahunnya perusahaan akan memberikan kenaikan gaji atau tunjangan jabatan untuk karyawan yang memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya, dan ini terjadi kepada semua karyawan. Kenaikan gaji atau tunjangan ini dinilai langsung oleh bagian SDM dimana penilaian setiap karyawan harus memiliki nilai minimal B. Hal ini membuktikan bahwa teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini ditolak.

⁴⁴Nella Pima Rahmawanti dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara" dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2, Maret 2014, h.2

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁴⁵ Dengan adanya kedisiplinan yang baik diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin yang bertujuan agar kinerja karyawan meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Disiplin karyawan merupakan suatu sikap yang berhubungan dengan kesadaran karyawan akan tata cara dalam mematuhi peraturan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain kesadaran karyawan tersebut, pimpinan juga harus tegas dalam memberikan sanksi pada karyawan yang telah melanggar peraturan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa untuk koefisien variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari uji t, yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $3,552 > 1,703$ Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini dikarenakan karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan diberikan sanksi tegas baik secara lisan maupun tertulis jika melanggar peraturan, selalu menjaga sikap yang baik saat bekerja, dan mempunyai hubungan baik dengan atasan.

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan

Secara simultan motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Semakin tinggi motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), maka semakin meningkat pula kinerja (Y) karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama

⁴⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*, (Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2009), h. 86

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan.

Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi sebesar 41,6 % Kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan. Semakin tinggi indeks variabel motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Selain itu variabel motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja masih terdapat sejumlah variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel lain tersebut adalah sebesar 58,4%. Pengaruh ini besar, karena masih banyaknya variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dengan beberapa karyawan diperoleh informasi bahwa sejumlah faktor lain yang diprediksi turut mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sumber daya, kepemimpinan, fasilitas kerja, kualifikasi pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan jenis latihan dan pengawasan (supervisi). Dengan demikian motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t dari variabel motivasi kerja adalah 3,728 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.
- 2) Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t dari variabel lingkungan kerja adalah -1,284 dengan tingkat signifikan $0,211 > 0,05$.
- 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t dari variabel Disiplin Kerja 3,552 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.
- 4) Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 21,152 + 1,995X_1 - 0,517X_2 + 1,158X_3 + 5,403$$

Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja sedangkan variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh R Square (R^2) = 0,416 atau 41,6% yang artinya bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 41,6% terhadap kinerja. Sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa pihak pimpinan kanwil Ajb Bumiputera 1912 Medan harus lebih memerhatikan motivasi kerja seperti: Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Fisiologis dan penghargaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sedangkan pada Hasil Penelitian yang berdasarkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang berarti dari lingkungan kerja serta kedisiplinan masih begitu terkoordinir di kanwil Ajb Bumiputera 1912 Medan ini. Tapi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pemimpin juga memerhatikan hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan, serta memerhatikan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif serta dalam hal kedisiplinan pemimpin hendaknya memerhatikan kesadaran bekerja para karyawannya, kehadiran dan ketepatan waktu karyawannya.
3. Penelitian ini masih bersifat umum, karena melihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain dalam penelitian ini seperti: Kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kondisi kerja untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, jika skripsi ini digunakan sebagai referensi, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini,Fauza. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan: Madenatera, 2011.
- Ardana, I komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2013.
- Ayu Permatasari, Jundah dkk. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawanpada PT BPR Gunung Ringgit Malang” dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25 No.1, Agustus 2015.
- Budianto, A.Aji Tri dkk. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta” dalam *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No.1, Oktober 2015.
- Farizki, Muchamad Ressa.Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis” dalam *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*,Volume 6, Nomor 5, Mei 2017.
- Handoko, T.Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, M.*Organisasi dan Motivasi Dasar Tingkat Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Ikhsan, Arfan dkk. *Metodologi Penelitian untuk Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.
- Irawati. “*Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Distrik Rayon Selatan medan*” (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, 2011.
- Juliandi, Azuar dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, Bandung, Citapustaka Media Perintis, 2013.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Muslim, Ahmad. Staff HRD Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan, wawancara di Medan, tanggal 11 Oktober 2018.
- Pangarso, Astadi dkk. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”, dalam *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016.
- Rahmawanti, Nella Pima dkk. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara” dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2, Maret 2014.
- Rimpulaeng, Kenly dkk. “Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan dan Budaya Organisasi , Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado” dalam *Jurnal EMBA*.ISSN 2303-1174. Vol.2 No.3 September 2014.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CVMandar Maju, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta:2007.
- *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2016.
- Supangat, Andi. *Statistika dalam Pengkajian Deskriptif, Inferensi dan Non-Parametrik*, Jakarta: Prenada Media Group, 2007.
- Supriyanto, Achmad Sani. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*, Jakarta, Kencana PrenadaMedia Group, 2009.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2015.

Lampiran 1

KUESIONER

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang HM Yamin Medan”. Atas kesediaan bapak/ ibu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

DATA RESPONDEN

Beri Tanda Cek List (√) Pada Pilihan yang Benar

Jenis Kelamin : Laki-Laki ☐ Perempuan ☐

Usia : Tahun

Lama Bekerja di perusahaan :

Tingkat Pendidikan : S1 ☐ D3 ☐ SMA ☐ Lainnya ☐

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat anda dengan petunjuk sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Ragu-ragu (RR) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Pernyataan Untuk Variabel X1 (Motivasi Kerja)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya					
2	Gaji yang diberikan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan					
4	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					
5	Pimpinan memberikan solusi untuk kendala yang saya hadapi dalam penyelesaian suatu masalah.					
6	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
7	Setiap Karyawan memiliki kesempatan untuk promosi jabatan yang lebih tinggi					
8	Pemberian Bonus dapat membuat saya bersemangat dalam bekerja					
9	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
10	Tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan saya.					

Pernyataan Untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
2	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah.					
3	Temperature udara dapat mempengaruhi konsentrasi kerja saya.					
4	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.					
5	Lingkungan kerja yang kondusif membuat saya terbantu dalam menyelesaikan tugas					
6	Tempat saya bekerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman.					
7	Penataan tata ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja					
8	Penempatan peralatan-peralatan kantor disesuaikan dengan rangkaian kerja saya					
9	Ruangan kerja yang nyaman dan tenang mampu memberikan dorongan dalam menyampaikan informasi yang tepat kepada nasabah .					
10	Hubungan antara karyawan berjalan dengan baik					

Pernyataan Untuk Variabel X3 (Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.					
2	Saya masuk dan keluar kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
3	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik.					
4	Saya selalu menjaga fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan.					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan					
6	Setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu dilaksanakan dengan kesadaran yang baik.					
7	Saya tetap bekerja walau tanpa pengawasan atasan					
8	Saya tidak keluar untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.					
9	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.					
10	Saya selalu menaati pekerjaan atas perintah pimpinan.					

Pernyataan Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan sebaik mungkin untuk memperoleh hasil yang maksimal					
3	Hasil pekerjaan saya diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan dengan jumlah yang ditentukan					
5	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					
6	Saya mampu bekerja sama secara team					
7	Saya selalu berkomunikasi terhadap pimpinan saya apabila saya menemukan keganjalan atau masalah dalam pekerjaan saya					
8	Saya selalu menghargai pendapat dalam berkomunikasi					
9	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan.					
10	Saya selalu disiplin dalam bekerja.					

Lampiran 2 Data Tabulasi Responden

Data Tabulasi Responden Motivasi Kerja (X1)

Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JLH
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	35
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
15	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	35
30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36

Data Tabulasi Responden
Lingkungan Kerja (X2)

Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JLH
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	35
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
15	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37
21	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	35
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	35
30	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	34

Data Tabulasi Responden
Disiplin Kerja (X3)

Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JLH
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	35
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
15	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	31
27	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	35
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
30	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34

Data Tabulasi Responden
Kinerja Karyawan (Y)

Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JLH
1	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	30
2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
7	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	34
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
9	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	34
10	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	34
11	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	32
12	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	32
13	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	31
14	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	33
15	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
16	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
17	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32
18	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	29
19	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	34
20	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	32
21	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
22	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
23	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
24	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
25	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
29	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
30	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Motivasi Kerja (X1)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JLH
P1	Pearson Correlation	1	,745 [*]	,447 [*]	,598 [*]	,811 [*]	,488 [*]	,443 [*]	,293	,293	,443 [*]	,708 [*]
	Sig. (2-tailed)		,000	,013	,000	,000	,006	,014	,116	,116	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,745 [*]	1	,630 [*]	,802 [*]	,604 [*]	,509 [*]	,471 ^{**}	,267	,364 [*]	,471 ^{**}	,733 [*]
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,004	,009	,154	,048	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,447 [*]	,630 [*]	1	,802 [*]	,342	,267	,236	,509 [*]	,509 [*]	,471 ^{**}	,662 [*]
	Sig. (2-tailed)	,013	,000		,000	,065	,154	,210	,004	,004	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,598 [*]	,802 [*]	,802 [*]	1	,484 [*]	,408 [*]	,378 [*]	,408 [*]	,350	,378 [*]	,687 [*]
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,007	,025	,039	,025	,058	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,811 [*]	,604 [*]	,342	,484 [*]	1	,671 [*]	,613 ^{**}	,499 [*]	,361 [*]	,443 [*]	,778 [*]
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,065	,007		,000	,000	,005	,050	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,488 [*]	,509 [*]	,267	,408 [*]	,671 [*]	1	,926 ^{**}	,524 [*]	,429 [*]	,309	,767 [*]
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,154	,025	,000		,000	,003	,018	,097	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,443 [*]	,471 [*]	,236	,378 [*]	,613 ^{**}	,926 ^{**}	1	,463 [*]	,648 [*]	,400	,804 [*]
	Sig. (2-tailed)	,014	,009	,210	,039	,000	,000		,010	,000	,029	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,293	,267	,509 [*]	,408 [*]	,499 [*]	,524 [*]	,463 ^{**}	1	,524 [*]	,463 ^{**}	,698 [*]
	Sig. (2-tailed)	,116	,154	,004	,025	,005	,003	,010		,003	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	,293	,364 [*]	,509 [*]	,350	,361 [*]	,429 [*]	,648 ^{**}	,524 [*]	1	,555 ^{**}	,758 [*]
	Sig. (2-tailed)	,116	,048	,004	,058	,050	,018	,000	,003		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	,443 [*]	,471 [*]	,471 [*]	,378 [*]	,446 [*]	,309	,400 [*]	,463 [*]	,555 ^{**}	1	,691 [*]
	Sig. (2-tailed)	,014	,009	,009	,039	,014	,097	,029	,010	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JLH	Pearson Correlation	,708 [*]	,733 [*]	,662 [*]	,687 [*]	,778 [*]	,767 [*]	,804 ^{**}	,698 [*]	,758 [*]	,691 [*]	1

[illegible]

Disiplin Kerja (X3)

[illegible]

	Sig. (2-tailed)	,188	,937	,964	,473	,029	,000	,879	,092	,666		,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,505*	,503*	,401*	,577*	,503*	,575*	,421*	,500*	,600**	,409*	1
JLH	Sig. (2-tailed)	,004	,005	,028	,001	,005	,001	,020	,005	,000	,025	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,885	10

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,795	10

Disiplin Kerja

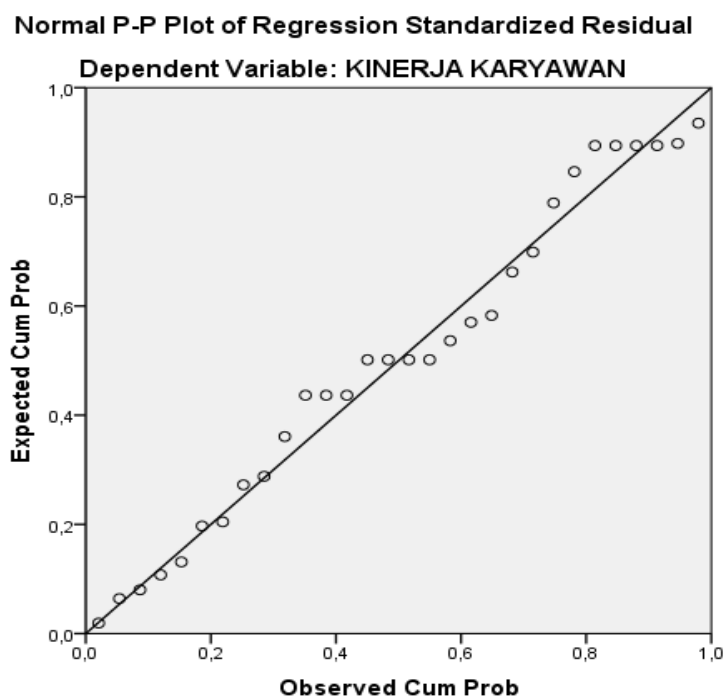
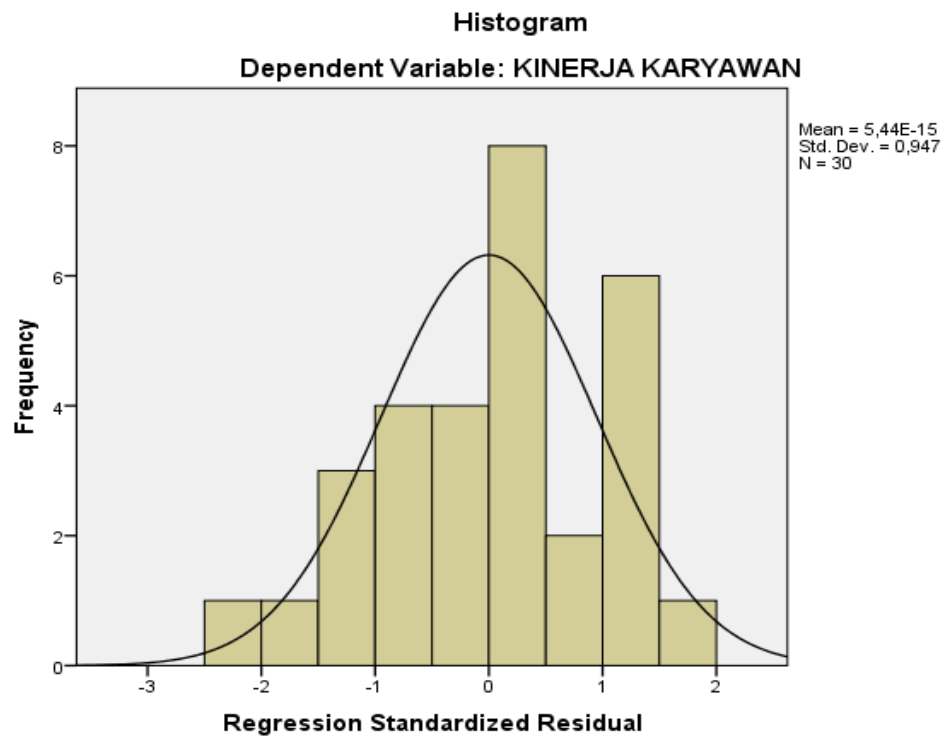
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,747	10

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

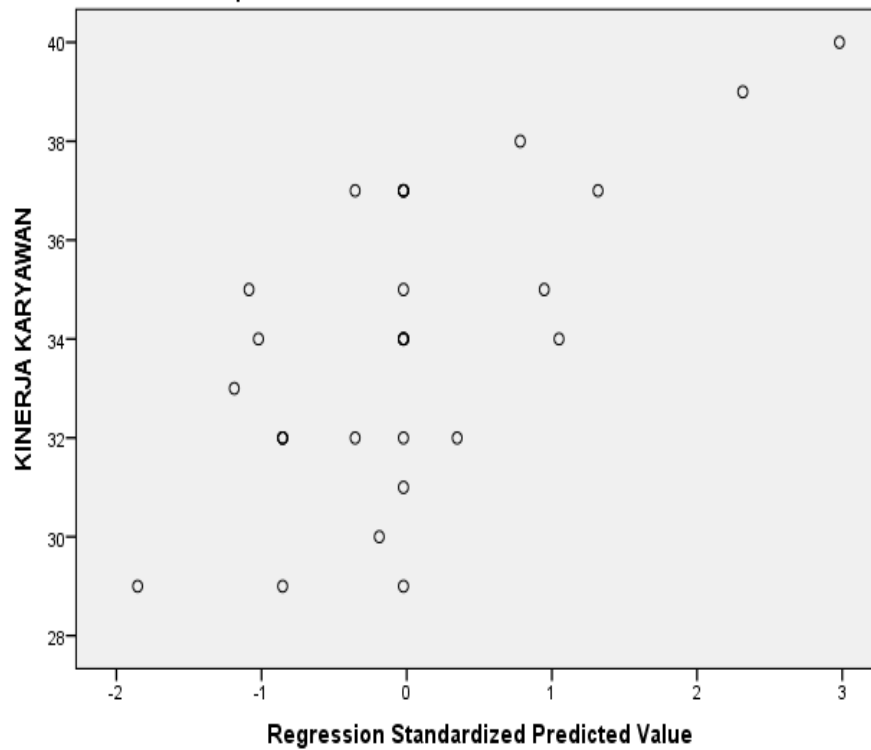
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI KERJA	,169	4,550
	LINGKUNGAN KERJA	,122	8,191
	DISIPLIN KERJA	,144	6,924

a. Dependent Variable: KINERJA JARYAWAN

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Lampiran 5 Uji Regresi Berganda Dan Uji Hipotesis

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,152	5,403		3,915	,001
MOTIVASI KERJA	1,995	,535	2,131	3,728	,001
1 LINGKUNGAN KERJA	-,517	,402	-,551	-1,284	,211
DISIPLIN KERJA	1,158	,326	1,401	3,552	,001

a. Dependent Variable: KINERJA JARYAWAN

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,349	2,412

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107,753	3	35,918	6,176	,003 ^b
Residual	151,213	26	5,816		
Total	258,967	29			

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,152	5,403		3,915	,001
1 MOTIVASI KERJA	1,995	,535	2,131	3,728	,001
LINGKUNGAN KERJA	-,517	,402	-,551	-1,284	,211
DISIPLIN KERJA	1,158	,326	1,401	3,552	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

DOKUMENTASI



